

東洋大学学術情報リポジトリ Toyo University Repository for Academic Resources

# 取締役の報酬支給と株主総会決議 小規模閉鎖株式会社における報酬不支給に関するの最新判例

著者	藤村 知己
著者別名	FUJIMURA Tomoki
雑誌名	白山法学
号	13
ページ	137-160
発行年	2017-03-17
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1060/00008541/">http://id.nii.ac.jp/1060/00008541/</a>

## 取締役の報酬支給と株主総会決議 —小規模閉鎖株式会社における報酬不支給に関するの最新判例—

藤 村 知 己

はじめに

小規模閉鎖株式会社における法的な紛争は、株式会社の理念たる所有と経営の分離を前提とする大規模会社とは全く様相が異なる。大規模会社では株主はもっぱら株主総会を通じての間接的な経営参加であり、インカムゲインとキャピタルゲインによって利得を得ることになるが、小規模閉鎖株式会社においては基本的に株主のインカムゲインとキャピタルゲインは必ずしも主要なポイントはなり得ない。ここでは所有と経営が一致し、株主は、経営への直接的な関与を通じて利得を得ることとなることも少なくない。それは、具体的には取締役等への就任による報酬あるいは幹部従業員としての給与といった形での利得を得ることである。このため、機能株主たる経営陣側に立つことが至上命題であり、株主間<sup>(注1)</sup>の対立は属人的な要素により起こされることとなる。会社の経営権・支配権を巡る争いに敗れることは会社から排除されることを意味し、経済的生活基盤を失いことにもなりかねない。

このため、経営から追い出される側からの訴訟が小規模閉鎖株式会社を巡る特徴である。この種の訴訟が提起される株式会社の多くは、そもそも会社法が求める手続きを遵守し履行することをなし得ていない。そこで、紛争が起これば法的な手続きの瑕疵を理由とする訴訟となる。会社法は取締役の選任・解任を株主総会の権限(会329条1項)とするとともに、その報酬についても株主総会の権限(会361条)としている。その株主総会が開催されていない状況が続く実態の中での報酬の支給を巡る争いは法令遵守を要素とする争いとなる。そこで、支配権を巡る紛争で会社経営から排除

された側からの報酬問題について最近の典型的な事例を紹介検討するものである。検討する判例は、1. 平成26年6月20日東京地裁判決、2. 平成27年5月25日東京地裁判決、3. 平成27年6月1日東京地裁判決、4. 平成27年6月23日東京地裁判決の4つの判例である。

## I 最新判例

### 1 東京地方裁判所平成26年6月20日判決(平成24年(ワ)第6923号)

(LEX/DB: 25504274)

#### 事実の概要

(1) 原告X1等は、Y会社に対し、取締役として就任していた平成16年10月から平成23年2月までの間約定された報酬が一部しか支払われなかったとして、未払い分の取締役報酬合計2229万2680円を委任契約ないし準委任契約に基づき、支払を求めたものである。

(2) Y会社は、美容室の経営等を目的として平成15年6月に設立され、平成23年6月まで東京都港区所在のヘアサロン「M」を経営していた。Y会社は、取締役会設置会社であるがY会社の定款32条には、取締役の報酬は、株主総会においてこれを定める旨が定められていた。

(3) 被告Y会社の平成18年5月31日当時の発行済株式総数は1900株であり、その内訳は、H株式会社が620株、D5が320株、原告X1及び原告X3が各200株、D8、D7、K株式会社、D11及びD10が各100株、D6が60株であった。その後、原告X4が平成18年7月、被告会社の取締役に就任した。D9は、平成20年7月8日、被告会社の代表取締役に就任していた。

(4) 原告X1及び原告X3は、平成22年12月9日、被告会社の取締役に辞任した。

原告X1は、Y会社に対し、委任契約に基づき、平成16年10月から平成23年2月までの未払い取締役報酬合計2229万2680円の支払を求めた(被告会社は、取締役報酬として合計1830万7320円を支払っていた。)。原告X3

は、被告Y会社に対し、委任契約に基づき、平成16年10月から平成23年2月までの末払報酬2009万6270円の支払いを求めた（被告会社は、取締役報酬として合計1840万3730円を支払っていた。）。原告X4は、被告会社との間で、取締役報酬につき、平成18年6月に月額35万円とする旨、平成22年1月に月額50万円とする旨を合意した。Y会社は、原告X4に対し、平成18年8月から平成23年7月までの間に、取締役報酬として合計1763万6626円を支払ったものの、その余の406万3374円の支払をしていないとして支払いを求めたものである。

（5） 取締役報酬に係る株主総会決議について

X等は、仮に、被告会社において原告らの取締役報酬に係る株主総会決議が存在しなかったとしても、次のような事情があるから、被告会社は、原告らに対する取締役報酬の支払を拒むことはできないとした。

被告会社の意思決定に関しては、被告会社を設立した当初から、株主総会が開催されたことはなく、原告X1らが被告会社の取締役として在任していた間及び被告会社の取締役を辞任してから現在に至るまでも、被告会社から株主総会招集通知を受領したことはない。また、被告会社の業務執行については、代表取締役であるD9が決定し、原告X等に事後的な報告をするだけということも多かった。

裁判所の判断

原告らの各取締役報酬請求について

（1） 原告X1が、被告会社との間で、取締役報酬につき、平成16年10月に月額50万円とする旨、平成22年1月に月額65万円とする旨を合意したこと、原告X3が、平成16年10月、被告会社との間で、取締役報酬につき、月額50万円とする旨を合意したこと、原告X4が、被告会社との間で、取締役報酬につき、平成18年6月23日に月額35万円とする旨、平成22年1月に月額50万円とする旨を合意したこと、原告らの取締役報酬の額につき、株主総会の決議を経たことがないこと、以上の事実が認められ、この認定

に反する証拠はない。

このような場合、原告らと被告会社との間の各取締役報酬に関する合意は、会社法361条の手続によらないものであるから、原則として無効となるというべきである。

もっとも、会社法361条の趣旨が、取締役の報酬額を会社と取締役との間の合意に委ねることにより、取締役同士のなれ合いによって報酬額をつり上げ、会社経営に損害をもたらす弊害(いわゆるお手盛りの弊害)を防止するところにあると解されることに照らせば、取締役の報酬に関する株主総会決議が存在しない場合においても、株主全員の同意がある場合又は実質的にこれと同視し得る事情がある場合には、会社は、取締役報酬の支払を拒むことが信義則上許されない場合があると解するのが相当である。……」

「(5) そうすると、原告らと被告会社との間の各取締役報酬額に係る合意について、株主全員の同意があったとは認められないし、また株主全員の同意があるのと実質的に同視し得る状況にあったとも認められないのであって、原則どおり、前記合意はいずれも無効というべきであるから、原告らの各取締役報酬請求は、いずれも理由がない。」

## 2 東京地方裁判所平成27年 5 月25日判決(平成26年(ワ) 第2068・9909号) (LEX/DB: 25530221)

### 事案の概要

(1) 本訴は、Y 会社(反訴原告)の取締役であった原告 X 1(反訴被告) X 2 が、被告 Y 会社に対し、取締役就任に伴う委任契約に基づき、支払いを受けていない平成24年11月分から同26年 1 月分までの役員報酬(原告 X 1・201万円、原告 X 2・100万5000円)の支払を求める事案である。

反訴は、被告が、原告 X 1 及び原告 X 2 (以下「原告 X 1 ら」という。)に対し、原告 X らによる平成21年 1 月分から同24年10月分までの役員報酬の受領が株主総会及び取締役会の決議を経ていないために法律上の原因

を欠くものであると主張して、不当利得返還請求として、上記期間に受領した役員報酬相当額(原告 X 1 について920万円、原告 X 2 について460万円)の支払を求める事案である。

(2) 原告 X 1 らは、平成21年1月7日から被告 Y 会社の取締役を務める者である。Y 会社は税法上の同族会社と判定されていた。被告は、平成21年1月分から同24年10月分までの役員報酬支払ったがその後は、原告らに対して役員報酬を支払っていない。

(2) 原告 X らは、以下の通り主張した。被告 Y 会社は、平成19年8月期までに、株主総会において、役員報酬の総額を少なくとも1999万5300円とする決議をしたところ、その後の各期に支払われた役員報酬の総額は、同額以下であり、被告の取締役会は、その範囲内で原告らの役員報酬の額を原告 X 1 につき月額20万円、原告 X 2 につき月額10万円とする決議をしたから、原告らに対する報酬の支払については、被告の株主総会及び取締役会の決議があるといえる。これに対して、被告 Y 会社は、株主総会や取締役会において役員報酬額を決議したことは、これまでに一度もないと主張した。

(3) Y 会社代表取締役 A は、仕事上の関係でかねてから原告 X らに対して資金繰りが厳しくなったとして、経営支援を求めた。X は被告に対して出資をすることとした。

この出資前の Y 会社の発行済み株式は150株で A84株、B20株、C 6 約16株、D10株、E10株、F10株であり、これらの株主のうち、A は被告 Y 会社の代表取締役、D は被告の非常勤取締役であり、それ以外は被告の従業員であった。

## 裁判所の判断

役員報酬の支払について、被告の株主総会又は取締役会の決議がされたか。

被告 Y 会社において原告 X らに対する役員報酬の支払について株主総

会の決議がされたことについては、これを示す議事録や株主に対する招集通知等の客観的な証拠はなく、他にこれを認めるに足る証拠もない。

「しかし、会社法361条1項の趣旨は、取締役の報酬の支払額、具体的算定方法や具体的内容について、取締役ないし取締役会によるいわゆるお手盛りの弊害を防止するために、これを定款又は株主総会の決議で定めることとし、株主の自主的な判断に委ねることとした点にあるから、株主総会の決議を経ないで取締役に対する役員報酬等が支払われた場合であっても、株主総会の決議事項について株主総会に代わり意思決定をする等実質的に株主権を行使して会社を運営する株主がおり、その株主によって取締役に対する報酬の支払が決定された場合には、上記趣旨を全うすることができるから、株主総会の決議を経た場合と同視できるといえ、当該役員報酬の支払は適法になるというべきである。」

そこで、「株主総会の決議に代わる全株主の同意があったといえるか……原告らが被告に対して出資をした当時の被告の株主構成は、代表取締役Aが過半数を超える株式を保有し、その他の株主は、被告の非常勤の取締役と従業員のみであり、実質的にはAの意向に従ってあらゆる株主総会の決議事項について決定することが可能な構成となっていたこと、被告の株主から株主総会の不開催や役員報酬の支払について異議が述べられた形跡がないこと、Aも被告Y会社から役員報酬を受領しているところ、被告Y会社はAに対して役員報酬の返還を請求していないことが認められ、これらのことからすると、被告Y会社においては、株主総会の決議事項がすべてAの意思によって決定され、A以外の株主は、株主総会の不開催にも異議を述べず、経営に関心を持たない株主であり、Aに対して株主総会の決議事項の決定を委ねていたものであって、役員報酬の支払及びその額の決定についても同様であったと推認することができる。……以上によれば、被告Y会社が原告Xらに対して【別表】のとおり額の報酬を支払うことについては、……役員報酬の支払及びその額の決定を委ねていたその他の株主の同意があったものというべきである。」

3 東京地方裁判所平成27年 6 月 1 日判決(平成27年(ワ) 第13638号)

(LEX/DB: 25530426)

事実の概要

Y 会社は原告 X らの父親が創業して会社であった。原告 X は、実兄である被告 Y 会社の 2 代目社長 C 氏(以下「C 氏」) から、平成20年 1 月ころ、高齢のため社長を譲りたいとし、次期社長就任を懇願された。原告 X は、誘いを受け平成20年 6 月、取締役就任、C 氏が代表取締役を退任後(平成20年12月 1 日)、被告の代表取締役社長に就任した。

なお、当時、C 氏は、原告 Y 会社の株式(4 万2220株) の内、1 万6210株(約38.4%) を有する大株主であった。また、C 氏の妻 D 氏も、2500株(5.9%) を有していた。なお、原告 X が有する株式は、50株(0.1%) であった。X が代表取締役就任後 C 氏は、欠席した第54、55、56期の定時株主総会の議決権行使を、議長である原告 X に委任していた。

C 氏とその妻 D 氏の長男である E 氏は、平成24年 4 月、被告 Y 会社に入社した。E 氏は、入社 1 年を過ぎる頃から、原告 X に対し批判的態度を取るようになってきた。さらに、原告 X は、平成25年以降、被告 Y 社内において、C 氏の妻 D 氏及び子の E 氏と対立関係にあった(X によると敵視され始めたとする。 )。

そして、平成26年 2 月20日の Y 会社第57期定時株主総会において、代表取締役 X 提案の X を含む取締役再任案が D 氏 E 氏(C 氏の委任状を含む) らの反対で否決されてしまった。(取締役を退任した C 氏は妻 D 氏の介護を必要とする状態で、重要な法的判断や意思決定は困難な状況であった。) このため、平成26年 2 月20日以降、新取締役が選任される平成26年10月20日までの間、原告 X 以下の従前の取締役が権利義務取締役となっていた。

そして、被告 Y 社の臨時株主総会が平成26年10月20日に開催され、新取締役を B・J・E の 3 氏とした。その後の取締役会で B 氏が代表取締役に就任した。



平成27年2月20日第58期定時株主総会が開催されたが、議案には会社（取締役会）が提案した「前取締役2名への役員退職金支払の件」があった。同議案は、Y会社役員退職慰労金規定に基づくものであったが、E氏（C氏の委任状を含む）・B氏等の反対で否決された。

これに対して、原告Xが、株主総会において、原告に対する役員退職慰労金を支払う旨の議案が否決されたことについて、会社法830条2項に基づき決議の無効確認又は、同決議の取消しを求める事案である。その理由として、原告代表取締役就任後に経営状況が大幅に改善され純利益、純資産、自己資本比率は、いずれも3倍以上の飛躍的な向上を見せているにもかかわらず被告Y会社が原告Xに対して退職慰労金を支払わない合理的理由がないこと。被告Y会社には十分な純資産を保有しているので、原告Xに1233万3333円の退職慰労金を支払うことが、被告Y会社の財務に与える支障は何もなく、原告への退職慰労金支払い議案を否決する合理的理由はなく、それは、B氏及びE氏による、原告Xへの個人的感情による嫌がらせである。E氏が委任状を行使したC氏は重要な法的判断や意思表示が出来る状態ではなかったとする。

として、（1）株主総会にて承認された退職慰労金規定が存在する場合は、株主と言えども、その規定に拘束され、正当な理由なく、退職慰労金支払い決議を反対出来ない。

取締役が退任した時点において、株主総会にて承認された退職慰労金規定があるということは、株主が取締役に対し、取締役の退任時において、原則として退職慰労金規定に則した支払いをすることを承認したものである。

そして、取締役は、株主によって、取締役に就任するにあたって、退任時において、退職慰労金規定に従った、退職慰労金の支給がなされる事を期待をしており、それは法的保護に値する。

したがって、株主は、取締役が退職した場合、株主総会で、当該取締役の退職慰労金支払いの議案の採決に関し、全くの自由に議決権を行使でき

るのではなく、信義則上、1. 退任取締役が、在職中、職務を十分に全うせず、会社に対し、損失・不利益等を与えた場合、2. 会社の業績が悪く、規定通りの退職慰労金を支払う資金的余裕がない場合等の正当な理由がない限り、規定に沿った退職慰労金の支払いに賛成する義務がある。

そして、議決権を持った株主が、株主総会において、正当な理由がないにも拘わらず、退職取締役に対し、退職慰労金規定に則った慰労金の支払いに反対することは、信義則違反、または権利濫用の議決権行使であり無効である。

#### 裁判所の判断

「本件は、被告 Y 会社の取締役であった原告 X が、被告 Y の株主総会において、原告に対する役員退職慰労金を支払う旨の議案が否決されたことについて、会社法830条 2 項に基づき決議の無効確認、又は、同法831条 1 項に基づき決議の取消しを求める事案である。

しかし、株主総会決議無効確認又は株主総会決議取消請求の対象となる決議とは、定足数を満たし、かつ、議案に対し法定多数の賛成があった場合に初めて成立するのであるから、法定多数の賛成が得られないで議案が否決された場合には決議が成立しなかったというべきである。したがって、本件のように、原告主張の議案が否決された場合に、否決の決議があったものとして、その無効確認又は取消しを求める訴えは、無効確認の対象や取消しを対象を欠くものというほかないから、無効確認の利益又は取消しの訴えの利益はないといわざるを得ない。」

#### 4 東京地方裁判所平成27年 6 月23日判決(平成25年(ワ) 第25637号)

(LEX/DB: 25530421)

##### 事実の概要

(1) 原告 X が、被告 Y 会社の取締役に在任中、同意なく取締役報酬を減額され、その後支給されなくなり、さらに、正当な理由がないのに株主

総会決議により解任されたなどと主張して、被告 Y 会社に対し、未払取締役報酬の554万2464円並びに会社法339条2項に基づくに基づき、株主総会の解任決議後の残任期間分の取締役報酬相当額合計4533万2667円の損害賠償請求権にかかる支払を求める事案である。

(2) 被告 Y 会社は、平成21年12月14日に設立された、いわゆる IT 関連事業を業とする株式会社である。また、同社は、監査役及び取締役会の非設置会社であり、設立時の取締役は代表取締役である Z2 の 1 人であったが、平成23年 1 月 1 日に原告 X 及び Z3 が取締役に就任し、平成24年 1 月 1 日に Z4 が取締役に就任した。

被告 Y 会社の定款では、取締役の任期について、選任後10年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時までと規定されている。

(3) 被告 Y 会社の定款では、取締役の報酬について、株主総会の決議によって定める旨規定されているがこれまで、同社において取締役の報酬を定める具体的な株主総会決議はなされていなかった。平成22年10月11日の経営会議において、平成23年 1 月 1 日から原告 X 及び Z3 が被告の取締役に就任するとともに、同人らが被告 Y 会社の株主となること、各取締役の報酬を月額53万円とする旨合意した。この上記経営会議における株主総会決議に代わる全株主の同意により、原告の取締役報酬が月額53万円と定められた。

(4) 被告 Y 会社は、原告 X に対し、平成23年 1 月 1 日から同年12月分(平成24年 1 月支給分)まで前記(3)の月額53万円の取締役報酬を支給したが、平成24年 1 月分(同年 2 月支給分)から平成25年 3 月分(同年 4 月支給分)まで支給額を月額43万6336円に減額し、同年 4 月分以降の取締役報酬を支給しなかった。

(5) 平成25年11月14日に開催された被告 Y 会社の臨時株主総会において、出席した過半数の株主により、原告 X を被告 Y 会社の取締役から解任する旨及び同年 4 月分以降の同人に対する取締役報酬を支給しない旨の

決議がなされた。

争点に関する当事者の主張

(1) 本件報酬減額の可否(争点1)

[被告 Y 会社の主張]

その後開催された平成24年8月4日の被告 Y 会社の役員会議においても、原告 X は、同人自身の報酬減額について何ら異議を述べず、その後1年以上にわたって減額後の取締役報酬を受領し続けた。上記の経緯に照らせば、原告 X は、本件報酬減額について、黙示的に承諾又は追認していた。

[原告 X の主張]

8月4日の役員会議において、原告 Y 会社の報酬のみを減額することについて異議を述べており、また、原告 X は、平成25年3月分まで、本件報酬減額後の取締役報酬を受領しているが、取締役報酬を減額する合意が認められるためには、当事者である原告 X による明示の意思表示を必要とするが、本件報酬減額を認める意思表示を一切していない。Z2は、株主総会で決定すべき原告の取締役報酬について、株主総会決議に基づかずに本件報酬減額を一方的に決定したものであり、必要な手続を履践していない。

(2) 本件報酬不支給の可否(争点2)

[被告 Y 会社の主張]

原告 X は、在任中取締役としての職務を果たしておらず、平成24年10月以降、被告 Y 会社の役員会議を欠席し、取締役としての職務を果たさなくなった。そのため、被告 Y 会社は、本来であれば、同月以降の原告 X に対する取締役報酬の支払義務を負わず、原告 X に対し、同年12月13日、平成25年3月末日をもって被告 Y 会社の取締役辞任を勧告する本件辞任勧告メールを送付し、更に、平成24年12月17日、平成25年3月分までの取締役報酬を支払うこと及び同日以降被告の業務を行う必要はないこと

を通知したことを考慮しても、少なくとも、平成25年4月分以降の取締役報酬の支払義務を負うものではない。

〔原告 X の主張〕

株式会社において、定款又は株主総会の決議によって取締役の報酬が具体的に定められた場合には、その報酬額は、会社と取締役間の契約内容となり、契約当事者である会社と取締役の双方を拘束するから、その後、株主総会が取締役の報酬を無報酬とする旨の決議をしたとしても、当該取締役は、これに同意しない限り、報酬の請求権を失わないのが判例法理であり、原告が無報酬とすることに同意していない。

(3) 解任決議について、会社法339条2項所定の正当な理由が認められるか(争点3)

〔被告 Y 会社の主張〕

役員会議は、会社法上の取締役会ではないものの、被告 Y 会社の取締役全員が一堂に会して会社の経営に関する議題を協議する場であり、被告 Y 会社が、取締役会の非設置会社であるからこそ、上記役員会議の果たす役割が重要になる。合理的な理由なく同会議を欠席した原告 X は、取締役の職責を果たしていない。その他取締役としての職務を一切果たさず、被告 Y 会社に対する義務を放棄していることは明らかで取締役としての任務を懈怠したというべきである。本件解任決議について、会社法339条2項所定の正当な理由があることは明らかである。

〔原告 X の主張〕

原告 X は、被告の取締役としての職務を適正に果たしていたが、被告による本件報酬減額によりその取締役報酬を減額され、更に、平成25年4月分以降、取締役報酬を支給されなくなるなどの妨害を受けたため、被告 Y 会社の取締役としての職責を果たすことができなくなったものであり(民法536条2項)、被告 Y 会社の主張する事情は、専ら被告の責めに帰すべき事由によるものである。

株式会社において、定款又は株主総会の決議によって取締役の報酬が具

体的に定められた場合には、その報酬額は、会社と取締役間の契約内容となり、契約当事者である会社と取締役の双方を拘束するから、その後、株主総会が取締役の報酬を無報酬とする旨の決議をしたとしても、当該取締役は、これに同意しない限り、報酬の請求権を失わないのが判例法理であり、原告が、被告の取締役報酬を無報酬とすることに同意していない以上、被告の主張は失当である。

本件解任決議は、Z2が、原告Xを被告Y会社から追い出すために行ったものであり、本件解任決議について、会社法339条2項所定の「正当な理由」は認められず、被告に対し同項所定の損害賠償として、残任期間の取締役報酬の支払を請求できる。

#### 裁判所の判断

Xが、本件報酬減額及び本件報酬不支給に係る未払取締役報酬の支払を請求することができるとしたが、本件解任決議後の残りの在任期間分の取締役報酬相当額の損害賠償請求(会社法339条2項)は認めなかった。

##### (1) 争点1(本件報酬減額の可否)について

役員会議において、原告が、本件報酬減額に対する不満を述べていたことを考慮すると、原告が、平成25年3月分まで、本件報酬減額による減額後の取締役報酬を受領していたことをもって、直ちに、同人が、本件報酬減額について黙示的に同意又は追認していたものとは認められず、その他、被告の主張を認めるに足りる的確な証拠はない

##### (2) 争点2(本件報酬不支給の可否)について

被告Y会社は、平成25年11月14日の本件解任決議により原告Xを被告Y会社の取締役から解任したが、それまで、原告Xは被告Y会社の取締役の地位を失っていなかったことに照らせば、被告Y会社は、平成25年4月以降、原告を同社の取締役として認めず、同人の業務遂行も期待していなかったことが認められ、原告について、営業成績が振るわず、平成24年10月以降の被告の役員会議を欠席していたことを考慮しても、民法536

条2項により、原告は、被告に対する取締役報酬請求権を失わないと解される。

(3) 争点3(本件解任決議について、会社法339条2項所定の正当な理由が認められるか)について

被告は、取締役会非設置会社であり、平成26年11月16日以前は株主総会も開かれていなかった(被告代表者本人)ため、被告の役員会議は、全ての株式を保有する取締役4名が出席し、会社の業績や経営状態に関する報告を受け、今後の営業目標や会社の課題、従業員の採用等を協議する取締役会及び株主総会に代わる重要な会議であると解されることを考慮すると、原告Xが、平成24年10月以降の役員会議を合理的な理由に基づかないで欠席したことは、取締役に要求される善管注意義務(会社法330条、民法644条)に違反する職務懈怠に当たり、それによって他の取締役の信頼を失った原告については、今後被告の取締役として職務を遂行することがおよそ期待し得ない客観的な理由があるというべきである。

## II 取締役の報酬規制

取締役と会社との関係は、委任契約とされ、受任者は無償を原則とする(民法648条1項、会社330条)。しかし、営利企業たる取締役の報酬は、有償が原則とされる<sup>(注2)</sup>。委任契約であることから、就任時決定される報酬額は原則として任期中の契約内容として確定される<sup>(注3)</sup>。

会社法361条は、株主総会の承認を必要とする報酬等について、その名称を問わず、取締役が受任者として対価として支給されるものとされる。したがって、株主総会において報酬額が決定されていない以上、取締役の具体的な報酬請求権は発生しないとされる<sup>(注4)</sup>。

会社法が予定する報酬規制は、取締役によるお手盛り防止にあり、当事者たる取締役会が業務執行の一環として、自らの報酬額を決定することによる利益相反を排除することにあり、その観点から取締役に對する報酬規制は、取締役会設置会社においては報酬総額が株主総会で決定されれば、



お手盛り防止の趣旨は実現できるとしており<sup>(注5)</sup>、その枠内において、取締役会において、各取締役への配分が決定され、それを月割りで支給することとなるのが一般である。従ってある意味、報酬について株主とは遮断されている。いったん決定された枠内での支給である限り、毎年改めての株主総会での承認は必要ないこととなる。ある意味、個々の取締役に對する具体的な報酬について株主意思とは遮断されている。従って、株主総会の了承なく取締役会は個別の取締役の報酬決定が可能であり、事実上の報酬決定権を有する代表取締役の支配権が報酬支給を通じて機能することとなる。

一方で、株主総会が恒常的に開催されていないような会社においては、報酬に関する決議も得られておらず、原則論からいえば取締役の報酬請求権も発生しないこととなる。とりわけ取締役会非設置会社においては個々の取締役の報酬も株主総会での承認が必要となることから問題となる。取締役会設置会社においても、とりわけ小規模零細会社においてであるが、定款で個々の取締役の報酬を株主総会の決議としていることも少なくない。このことから、取締役の報酬請求権を認めるべく株主全員の同意または実質的な株主全員の同意を株主総会の承認があったことと同視して、取締役に報酬請求権を認めるとする<sup>(注6)</sup>。

報酬について株主総会の承認がない場合に、取締役の具体的な報酬請求権は発生しないとされる<sup>(注7)</sup>。がこの場合、取締役は会社に対して不当利得(民703条)として適正な報酬額を請求できるとする<sup>(注8)</sup>。

取締役間の対立から排除された取締役であったものが報酬の支払いを求める事例は小規模閉鎖会社における会社訴訟において少なくない。この際のキーワードが株主総会の決議を経ているかである。これに対して、支払いを求められた会社側は、株主総会の決議を経していない違法な支給であったとして、不当利得として支給してしまった額の返還を求める反訴が提起されることとなる<sup>(注9)</sup>。上記「2 東京地方裁判所平成27年5月25日判決」(役員報酬請求本訴事件・役員報酬返還等請求反訴事件)では、取締役の



報酬に支給請求に関して、退任取締役側が報酬の支給請求を求めたのに対して会社が反訴として受領した報酬の返還を求めている。

取締役の報酬額の決定に関して従来判例は、株主総会の決議あるいはこれに相当する株主の同意(従来判例では全株主の同意)を条件とする。前記「1 東京地方裁判所平成26年6月20日判決」は従来判例の判断を踏襲しているものである。しかし、従来判例の立場では、長期にわたって全く株主総会の決議がなされてこなかった場合には必ずしも適切に対応できない状況もある<sup>(注10)</sup>。そこで、前記「2 東京地方裁判所平成27年5月25日判決」では全株主の同意相当として、過半数の株式を保有する代表取締役が会社の意思を事実上決定し、取締役の報酬を支給し、かつ他の株主が異議を唱えない状況が続いてきていること等、実質的支配権をもって、全株主の同意と解して、支給を適法としている。この点において、従来の全株主の同意の解釈を広げてきたものといえるが、株主総会決議事項一般についてここまで拡大することには従来からの判例の経緯からも躊躇するものである。しかし、本来的には取締役の報酬の支給は業務執行行為の一環に含まれるものであり<sup>(注11)</sup> 政策的に株主総会決議事項としていることから小規模閉鎖会社において報酬支給をめぐる問題の紛争解決のための具体的対応としては限定した理解として認めざるをえない。

### Ⅲ 支配権と排除された取締役の報酬

オーナー会社の代表取締役にはベネフィットについて報酬以外の選択肢があり、節税目的から、株式配当により受け取る形や個人所有の形をとる本社ビル等の不動産賃貸料として受け取るなど総合的な判断から、もっとも有利な選択をする実態があるとされる。また、一方で金融機関への個人保証を行っている場合には、政策的に相応の報酬とすることが求められるとされることもある。数年後の退任が想定されている場合には、節税効果のある退職慰労金を過大報酬とされない範囲で支給できるよう準備することに回すなどの対応をしているようであるとされる<sup>(注12)</sup>。

我が国において取締役への就任にかかる委任契約としての取締役の報酬額については、就任契約において確定的に発生しており、これを前提として任期中において支給されることとする本来の支給環境とは異なるのが実態である。多くの場合、就任に際して、取締役としての任務と責任を負うことの認識はあるとしても、実際に支給される報酬総額や毎月の支給額を正確に知らぬままであることが少なくない<sup>(注13)</sup>。

取締役は、就任に際して一定額の支給を期待しているが就任後、実際の支給通知を受けて、初めて委任契約に伴う対価額を確認することが現実である。本来的な委任契約においては、双務契約として、就任契約に際して、契約当事者相互間において、権利と義務が発生し、この確認を受け、受任者として、会社の業務執行に当たるはずのものである。しかし、上記最近の判例においても見られるように、会社の経営にかかる支配権を持つ代表取締役が他の取締役の報酬額を実質的に決定する権限を有しているのが実態であり、現実には委任契約として本来あるべき、委任された職務と報酬の対価性の原則が維持されていないこととなる。このことから、しばしば、取締役に対して、一方的な報酬額の変更が行われることなど、報酬のあり方が問われることも少なくない。

このよう対価の曖昧な契約がなされる理由は、取締役に就任に際して、委任契約の対価として適当な報酬を受けること、その額の決定に際しては適切な手続きによって定められるということについて、会社との間で黙示の報酬の特約があるとされるところから来ているともいえる。

会社法上、当該取締役の具体的な報酬の額が就任後決定されたときは、会社と当該取締役との間の報酬の特約における額が確定することとなり、在任期間中その支給額を受ける権利を有するとなるものと解されるとする<sup>(注14)</sup>。

上記「4 東京地方裁判所平成27年6月23日判決」は、この解釈を前提とする判断がなされている。会社法は、原則、任期2年としており、委任契約としてこの間の報酬額は確定額になり、一方的な減額は許されないとす

る。閉鎖会社においては、取締役の任期を最長10年とすることができる（会332条2項）が、この場合でも、このことは維持されるものとなるとされるものである。上記「4東京地裁平成27年6月23日判決」もこの例である。同社は取締役会非設置会社であり、定款で取締役の任期10年とされていたものであり、長期の残任期間の報酬請求が求められたが、解任理由があるとして、残任期間の報酬請求権を認めなかった。最長10年の任期を前提とする解任に伴う残任期間報酬額にかかる損害賠償の是非については、会社の規模に対して請求額がきわめて高額となることも考えられることから従来の解釈には限界があると思われ、裁判所の判断が期待される。

#### IV 退任取締役への退職慰労金の支給

小規模閉鎖会社においては、取締役が経営者として業務執行にあたるとともに、同時に株主であり、実質的に従業員であることも少なくなく、報酬が給与的側面を場合によっては配当の代替的な意味を持つこともある<sup>(注15)</sup>。

その一方で、大規模会社公開会社における取締役の報酬は、定期的な報酬以外の役員持株制度やストックオプションその他のいわゆるフリンジ・ベネフィットも含む多様な制度・選択肢が用意されている<sup>(注16)</sup>。しかし、小規模会社においては、一般にフリンジベネフィットは期待し得ない。使用人兼任取締役の場合には、退職金制度が設けられている会社では少なくとも使用人分の退職金は得られていたとしても、取締役就任時に従業員として退職を求められることも少なくなく、取締役退任後あるいは解任後の経済的身分保障は厳しい現実がある。従って、取締役としての退職慰労金制度の是非が問題となる。上記「3東京地方裁判所平成27年6月1日判決」はこのことについての典型事例である。退職慰労金規定があることから、取締役会決議で支給を了承し代表取締役が議案として株主総会に上程したが、その代表取締役および取締役が株主として反対し否決している。裁判所は、退職慰労金支給規定があつたとしても報酬である以上支給には

法が求める株主総会の決議が必要であるとする。しかし、退職慰労金規定がありまた取締役に相当する業績がある場合に十分に支給のための資金が留保されている場合には、このような恣意的な不支給については信義則による救済が考えても良いとする余地があるのではないか<sup>(注17)</sup>。

このように支給しない旨の決議があった場合に、この決議が公序良俗に反する場合には例外的に退職慰労金請求権が発生する余地があるとする<sup>(注18)</sup>。

## V 退職慰労金とお手盛りの可能性

退職慰労金については、上場会社を中心に廃止の方向もあるが、一般には、株主総会で取締役会あるいは代表取締役への一任といった、曖昧な処理が当然のこととしてなされている。取締役は、基本的には1年ないし2年の任期であるから、任期ごとに委任契約が成立することとなる。これに伴い、報酬金額も契約内容として確定し、支給されることとなるもので、任期中の報酬金額自体は一般にお手盛りの危険性が指摘されるほどの金額とならないのが我が国の取締役の報酬の現実である<sup>(注19)</sup>。これに対し、退職慰労金は、退任した取締役に対して支給されるものである。従って、取締役等が退職後に支給金額が決定され支給される限り、支給決定に際しては関与していないことから、お手盛りや利益相反に当たるものではないので、本来的には、取締役の報酬と同様な株主総会の決定は不必要なはずである。もっとも、退任予定の取締役が、在任中の取締役会において、当該退任取締役の退職慰労金にかかる株主総会議案にかかる可能性があるような場合には、確かに、理念的には、お手盛りの可能性あるとされ得る。

退職慰労金は、在職中の職務執行の対価として支給されており、報酬の一部とされる。従って、取締役の報酬と同様、株主総会の決議が求められ、報酬の一部とされる以上、株主総会の決議がなければ、退職慰労金の支給はできないこととなる<sup>(注20)</sup>。

## VI 曖昧な退職慰労金支給

退職慰労金は、報酬の後払いとされるが、在任中の取締役の報酬とは異なり、いわば、任期ごとの支給額の決定ではなく、一般には、最初の就任から最終的な退任までの在任期間に応じた支給計算がなされるのが一般で、従って、長期間の就任し続けた場合には、その長期の就任期間に対応する報酬の後払いとしての対価となることから、きわめて高額となった例もある。2006年6月の関西電力定時総会において高額支給が問題となった。いわば在任中の報酬以上に高額であるにもかかわらず、きわめて曖昧な形で支給決定がなされている。

取締役の就任に際しては、任用契約の一部として、報酬が決定していることになる。一方、退職慰労金は、たとえ、その会社に具体的な内規等の支給規程があったとしても、株主総会の決議がなされなければ、退任取締役に退職慰労金債権は発生しない。上記「3東京地方裁判所平成27年6月1日判決」はこのことを前提としており、報酬の一部とされる以上やむをえないとされる。

ガバナンスの面から見れば、株主による退職取締役に対する在任期間中の業績の評価が退職慰労金支給金額に反映されるはずである。退職慰労金が在任中における結果責任の反映とすれば、本来一任されるべきものではなく、在任中の取締役に対する報酬決定以上に、株主の意思により具体的な決定がなされるべきであろう。その意味では報酬以上に(取締役の報酬決定が取締役の業務執行の一環として任されるときも)株主による決定への関与が求められるはずで、支給額の決定が厳格化・個別化する報酬に比べて一任による曖昧な退職慰労金の支給決定の現状は本末転倒しているといえる<sup>(注21)</sup>。

株主総会における退職慰労金の支給決議は、一般的には退任者が一人ないし数人であることから、退職取締役等の具体的な支給金額を明確にすることははばかれるとして、株主総会の決議に際して具体的な支給金額を

明示した提案はなされず、取締役会ないし代表取締役に一任する形式をとることになる<sup>(注12)</sup>。その際、会社には、通常、役員退職慰労金規程等の文書化した基準が定められており、これに基づいて支給決定がなされることを前提として、株主総会での一任決議は、具体的な金額の決定をゆだねる趣旨で一任することになる。何ら支給内規がない会社が株主総会において、無条件の一任をすることは認められないとする（最判昭和39年12月11日民集18巻10号2143頁）。お手盛り防止の意味から株主総会決議を求めている意味がなくなるからである。

株主総会の一任を受けて、その後の取締役会で具体的な金額等が決定されることになるが、この場において具体的な金額および支給方法を提案するのは、通常、代表取締役ということとなる。また、さらに取締役会で代表取締役に一任することも少なくないとされる<sup>(注22)</sup>。

その結果として、株主総会の決議が具体的な金額の決定等を取締役会等に一任する形のものである場合、退任取締役にいて具体的な退職慰労金債権は、この時点では生ぜず、後の取締役会の決定を待つこととなる。

株主総会において支給金額を含む支給決定を取締役会に一任することについては、曖昧さが指摘され、批判が多いが、上記最高裁昭和39年12月11日判決がこれを認めており、我が国の実務においての一般的な対応とされている。

## VII 退職慰労金の廃止傾向

上場会社等において、退職慰労金については、廃止の方向の企業も少ない。その理由としては、株主総会において退職慰労金の支給提に際して、具体的な金額を明示されず、取締役会等へ具体的な金額および支給条件を一任することから、株主から見れば、極めて曖昧な形で支給されている現実がある。その曖昧さからくる批判を受けて、退職慰労金を廃止し、その代替措置として、ストックオプションや在職中の報酬に上乗せして、指数を乗じて支給する方向を模索する企業も少なくない<sup>(注23)</sup>。

一方、非公開会社とりわけ小規模株式会社においては、上記のような代替措置を取ることは困難なことも少なくない。そもそも、小規模閉鎖会社の取締役は、同時に株主であり、あるいは従業員であることも少なくない。従って、退任後の一定の経済的な生活保証は当然に求められるといえる。また、取締役の報酬が、事実上の株主としてリターンであることもあり、また、従業員としての一面からの退職金と実質的には区別できない側面もある。

また、退職慰労金制度は、税法上のメリット、受給者である退任取締役にとっても退職所得優遇課税が適用され、また企業にとっては退職金費用の損金算入が可能となるなど、税法上のメリットがある以上、依然として必要不可欠な制度として維持されることになるであろう。

しかし、大規模会社における状況と異なり、退職慰労金制度は、小規模閉鎖株式会社において問題となるのは、代表取締役あるいはオーナーによる恣意的な支給実態である。退職慰労金の支給が株主総会での承認が必要とされることが支給の前提として上で、そもそも、代表取締役が退任取締役に対する退職慰労金支給議案を上程しなかったり、あるいは、一方的な減額提案をすることも少なくない。

## まとめ

小規模閉鎖会社における取締役の報酬を巡る紛争は、会社の経営権・支配権を巡る争いが直ちに取締役その者の経済的生活基盤に関わり、その地位を失うことと直結する。また、会社にとっても報酬額自体も会社の財政基盤への影響が割合的にも少なくない。とりわけ、報酬の後払いとされる退職慰労金は、一時に多額の支給となることから財政基盤の弱い会社にとっては、影響は少なくないこともある。このような背景の退職慰労金も会社法上の報酬に当たるとして株主総会の決議を必要としていることから、このことをエクスキューズに利用し恣意的な支給がなされ、不支給や減額とされることが少なくなく、退職後の経済基盤となるはずの金額が任



期中の報酬以上に人事政策的に利用されている。前記「3 東京地方裁判所平成27年6月1日判決」は、退職慰労金規定が設けられた会社において、規定上の対応として代表取締役が取締役会に提案し、株主総会の議案として退任取締役に対する退職慰労金支給提案を上程しているが、提案者である代表取締役側の反対多数で否決されている。対立する取締役の追い出しに際して、支配権を持つ側の厳しい対応が垣間見えるが、一般に裁判所は、報酬支給が株主総会の決議事項である以上やむを得ないとする。

小規模閉鎖会社における支配権を巡る紛争は、結果として排除される側に対してきわめて厳しい結果となる。排除される側のその後の経済的保証はきわめて不十分であると云わざるをえない。排除される側に対して株主総会決議がなされていないことを奇貨として約束された報酬や退職慰労金は支給されないことも少なくない。また、いわゆる「名ばかり取締役」の存在も報酬・退職慰労金の問題に陰を落としている。実質的には従業員としての実態にも関わらず取締役の肩書きを持ち、結果として、従業員としての保証の得られないことも少なくない。対立する取締役の追い出しに際して、会社法に対応は不十分と云わざるをえない。

注1 江頭憲次郎「株式会社法第6版」445頁 2015 有斐閣

注2 前掲江頭446頁

注3 最判平4・12・18（民集46巻9号3006頁）、最判平22・3・16（判時2078号155頁）なお、減額についての黙示の同意について福岡高裁平16・12・21（判タ1194号271頁）

注4 最判平成15・2・21金融法務事情1681号31頁）。

注5 最判昭和60・3・26判時1059号頁

注6 落合誠一「判例批評」全員の同意について、「東京地裁平成3・12・26」判例時報1435号134頁）。

注7 龍田・役員報酬最判平成15年2月21日金融法務事情1681号31頁

注8 弥永「役員報酬の返上、減額不支給を巡る一考察」筑波法政16号1993年51頁。

注9 江頭前掲 415頁



- 注10 最判平成15・2・21金法1681号31頁
- 注11 星川長七「注釈会社法（4）〔増補版〕」529頁 昭55年 有斐閣
- 注12 「社長・重役報酬の正しい決め方」弥富・大垣著 日本合理化経営研究所出版部 211～213頁 2011年
- 注13 三村治「役員報酬の法律と実務」20頁 商事法務研究会1982年
- 注14 三村 前掲83頁
- 注15 江頭前掲446頁
- 注16 「取締役・監査役の報酬支給額の実態」別冊商事法務251号 6頁（2005年）
- 注17 田中亘「コンメンタール会社法8」202頁 2009年
- 注18 東京地判平成9・8・26 判タ968号239頁
- 注19 日本取締役協会「経営者報酬の指針」別冊商事法務285号141～143頁 2005年
- 注20 最判昭39年12月11日。
- 注21 はばかれる具体的な理由として、必ずしも高額すぎるのが問題であるばかりでなく、この程度しかもらえないのかという評価とされる受給者側のメンツの問題もあるようである。いわば、在任中の評価が支給金額に反映されていると認識されていることになる。とどのつまりはプライベートの問題ということであろう。
- 注22 新版注釈会社法（6）399頁。
- 注23 篠崎隆「役員退職慰労金」『「経営者報酬」の実務紹介』65頁中央経済社2008年